

Wirtschaftswissenschaft und
Ökonomische Bildung

RESEARCH

Birgit Schulte

Unternehmens- nachfolgen und Entrepreneurship Education

Eine empirische Analyse im Kontext
der Effectuation-Theorie



Springer Gabler

Wirtschaftswissenschaft und Ökonomische Bildung

Reihe herausgegeben von

Ewald Mittelstädt, Meschede, Deutschland

Claudia Wiepcke, Karlsruhe, Deutschland

In dieser Buchreihe werden insbesondere empirische Forschungsarbeiten aus den Anwendungsfeldern der Wirtschaftsdidaktik wie Entrepreneurship Education, Financial Literacy, Berufliche Orientierung oder Digitalisierung veröffentlicht. Im Fokus stehen innovative Vorhaben an der Schnittstelle von Wirtschafts- und Bildungswissenschaft. Die Besonderheit der Reihe liegt darin, für die Wirtschafts- und Bildungspraxis relevante Forschungsfragen anwendungsorientiert zu beantworten und damit einen vertieften Theorie-Praxis-Transfer zu leisten.

Weitere Bände in der Reihe <http://www.springer.com/series/16389>

Birgit Schulte

Unternehmens- nachfolgen und Entrepreneurship Education

Eine empirische Analyse im Kontext
der Effectuation-Theorie

Mit einem Geleitwort
von Prof. Dr. Dr. h.c. Ewald Mittelstädt

 Springer Gabler

Geleitwort

Die vorliegende Arbeit fokussiert die Unternehmensnachfolge im Mittelstand. Dr. Birgit Schulte betrachtet dabei die Geschlechterverhältnisse und die Rolle unternehmerischer Bildung. Dies ist von besonderer Bedeutung, da zwar jedes dritte Unternehmen in Deutschland von einer Frau geführt und rund 43 Prozent der Existenzgründungen auf Frauen entfallen, Frauen jedoch nur zu 13 Prozent in Unternehmensnachfolgeaktivitäten involviert sind. Es entspricht dem Forschungsstand in der Entrepreneurship Education, dass unternehmerisches Denken und Handeln (sozial) erlernt werden kann, es jedoch zu untersuchen bleibt, wie geschlechtsneutral dies bislang erfolgt. Daher widmet sich Dr. Birgit Schulte der forschungsleitenden Fragestellung: Gibt es einen Unterschied im Entscheidungsverhalten zwischen Unternehmensnachfolgern und -nachfolgerinnen?

Frau Dr. Schulte ist es mit einer ausgezeichneten, theoretisch wie empirisch fundierten Forschungsarbeit gelungen, zur Beantwortung dieser Frage beizutragen. Die Autorin stellt einerseits die Geschlechterforschung in ihren Grundzügen dar und gibt andererseits mit Hilfe von Segregationstheorien einen Überblick. Dies ist angemessen, da die Unternehmensnachfolge als Teil eines Arbeitsmarkts für Unternehmensführerinnen und Unternehmensführer angesehen werden kann. Das Phänomen Unternehmertum kann ohne Rückgriff auf Bourdieus Gesellschaftstheorie nicht verstanden werden, zudem knüpft Dr. Birgit Schulte mit der Effectuation-Theorie am zentralen Denkgebäude des Fachgebiets Entrepreneurship an. Durch eine Verschränkung von Geschlechterkenntnissen mit der Effectuation-Theorie wird eine einzigartige Grundlage für Arbeitshypothesen geschaffen, die sowohl für die Geschlechterforschung als auch für das Fachgebiet Entrepreneurship innovativ sind. Zudem entsteht dadurch eine genuin interdisziplinäre Ausrichtung. Während die Geschlechterforschung zumeist fachwissenschaftliche Theorien ausblendet, sind fachwissenschaftliche Diskurse durch eine scheinbare Geschlechterneutralität geprägt. Dr. Birgit Schulte stellt sich der Herausforderung, die Effectuation-Theorie geschlechtsbezogen zu rekonstruieren. Mit dem Rückgriff auf eine Vielzahl an Erklärungsansätzen und empirischen Studien verortet sie literaturbasiert Geschlechterkenntnisse und kommt zu überprüfaren Hypothesen.

In der empirischen Untersuchung wählt Dr. Birgit Schulte den sehr aufwändigen Mixed-Method-Ansatz. In einem ersten Schritt konfrontiert sie 61 Probanden und Probandinnen mittels eines „think aloud verbal protocol“ mit einer Fallsammlung und wertet die Antworten qualitativ aus. Um Unterschiede in den Denk- und Handlungsweisen zwischen den Geschlechtern herauszustellen, werden dann in einem zweiten Schritt die literaturbasiert herausgearbeiteten Hypothesen zu Geschlechterunterschieden im Entscheidungsverhalten quantitativ falsifiziert bzw. verifiziert. Es zeigt sich im Wesentlichen, dass die Unterschiedshypothesen nicht verworfen werden können, also die Effectuation-Theorie nicht geschlechterneutral ist. Besonders bemerkenswert ist, dass Dr. Birgit Schulte auf qualitativer Basis das

Effectuation-Prinzip der Mittelorientierung konzeptionell erweitert und sich dies auch empirisch bestätigt.

Aus den Ergebnissen lassen sich weitreichende Implikationen für die Entrepreneurship Education ableiten. Dr. Birgit Schulte bereichert damit die Diskussion um eine geschlechtergerechte Entrepreneurship Education und skizziert darauf aufbauend Grundzüge einer Gründungs- und Nachfolgedidaktik. Zu Recht weist sie darauf hin, dass die Förderung unternehmerischer Selbstwirksamkeit eine zentrale Rolle spielt.

Dr. Birgit Schulte leistet mit dieser Forschungsarbeit einen wesentlichen interdisziplinären Beitrag zur Erkenntnisgewinnung in Bezug auf eine geschlechtergerechte Entrepreneurship Education. Sie hat einerseits eine theoretische Weiterentwicklung hinsichtlich der Einbettung von Geschlechteraspekten in das männlich dominierte Feld Entrepreneurship betrieben, indem sie die Effectuation-Theorie aus der Geschlechterperspektive betrachtet hat. Andererseits hat sie die daraus abgeleiteten Hypothesen in einem sehr aufwändigen Mixed-Method-Ansatz weitgehend bestätigt. Von der Diskussion über Implikationen für die Entrepreneurship Education können zukünftige Bildungsprogramme profitieren.

Ich wünsche, dass die vorliegende exzellente Forschungsarbeit auf das Interesse stößt, das ihr angemessen ist.

Prof. Dr. Dr. h. c. Ewald Mittelstädt

Vorwort

Als Lehrkraft für besondere Aufgaben arbeite ich seit 2012 im Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften unter Prof. Dr. Dr. h. c. Ewald Mittelstädt – ihm gilt mein besonderer Dank. Aufgrund seines motivierenden Führungsstils, seiner vertrauensvoll eingeräumten Freiheiten und Freiräumen in der Lehre sowie seiner authentischen Art, Umsicht und Begeisterungsfähigkeit arbeite ich jeden Tag mit großer Freude an der Fachhochschule Südwestfalen. Als mein Vorgesetzter findet er stets die richtige Balance zwischen Förderung und Forderung meiner Person und meiner individuellen Leistungen und ermöglichte mir so als Doktorvater zusammen mit Prof. Dr. Dr. h. c. Claudia Wiepcke als Doktormutter meine Promotion. Gemeinsam begleiteten sie mich konstruktiv in allen Phasen des Dissertationsprojektes und hatten stets ein offenes Ohr für meine Probleme. Zudem etablierten sie ein Forschungscoaching für Nachwuchswissenschaftler, das den gesamten Promotionsprozess begleitete. Unter der Leitung von PD Dr. Dr. Guido Strunk fanden zu jeder Promotionsphase wertvolle wissenschaftliche Auseinandersetzungen statt, und die gesetzten Meilensteine gaben terminiert die Richtung und die inhaltliche Weitergestaltung der Dissertation vor. Dieser ganze Prozess hat mich inspiriert, gefördert und geprägt, und allen dreien gilt mein aufrichtiger Dank.

Die Fachhochschule Südwestfalen hat mich nicht nur durch die Finanzierung und Ausrichtung dieses halbjährlichen Forschungscoachings unterstützt, sondern mir persönlich auch zeitliche Ressourcen eingeräumt sowie finanzielle Unterstützung gegeben, indem ich immer an aktuellen Fachkonferenzen sowie an den Jahrestagungen und sonstigen Veranstaltungen der DeGÖB teilnehmen durfte. Herzlichen Dank!

Zeit ist das höchste Gut auf Erden. Diese Forschungsarbeit wäre nicht entstanden, wenn sich die 61 Unternehmensnachfolgerinnen und Unternehmensnachfolger diese Zeit nicht genommen hätten. Ihre Bereitschaft zur Unterstützung meiner Forschungsarbeit war die Essenz dieser Arbeit, und ohne sie wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

Sehr dankbar bin ich für die statistische Unterstützung von Jun.-Prof. Dr. Tim Kaiser. Seine außergewöhnliche Hilfsbereitschaft, die ich jederzeit in Anspruch nehmen konnte, hat sehr zum Gelingen dieser Dissertation beigetragen. Ebenso danken möchte ich Dr. Annette Wiegelmann-Bals für die vielen inhaltlichen Diskussionen sowie für das Korrekturlesen der Arbeit. Auch bei Dr. Kirsten Mikkelsen bedanke ich mich, da sie mir gerade in der Endphase der Promotion einen sehr wertvollen inhaltlichen Austausch ermöglichte.

Vielen meiner Kollegen an der FH Südwestfalen, allen Promotionskolleginnen und -kollegen im Forschungscoaching sowie unserem Lehrstuhl-Team möchte ich ebenso Dank aussprechen: für ein immer offenes Ohr in schweren Zeiten, für die vielen konstruktiven und oft auch heiteren Diskussionsrunden bis hin zu den abendlichen „Ablenkungsmanövern“. Großer Dank gilt Frau Jacqueline Entian

B. A. für die Unterstützung bei den Transkriptionsarbeiten sowie bei den Abbildungen, Dipl.-Math. Beate Vedder-Stute für ihre statistische Nachhilfe, Anne Ilgenstein B. Sc. für ihre Hilfe bei den Illustrationen der Effectuation-Bilder und Kumru Demir M. A. sowie Tobias Hilber M. A. für das Korrekturlesen. Ebenso danke ich dem Bibliotheksteam der FH Südwestfalen: Sie haben mir bei meinen vielzähligen Literaturwünschen immer bereitwillig und schnell geholfen.

Mein besonderer Dank gilt meinem privaten Umfeld mit all meinen Freunden. Ich konnte mir ihres Zuspruchs und ihrer Aufmunterung stets sicher sein. Darüber hinaus gaben mir insbesondere die sportlichen Aktivitäten der Langenberg-Ladies die notwendige Zerstreuung sowie die Ablenkung vom Diss-Alltag.

Die größte Anerkennung gebührt meiner Familie: meinen Eltern, meinem Mann sowie meinen zwei Söhnen. Sie haben mich über die letzten Jahre aufmunternd, unterstützend, hilfreich und geduldig begleitet – das war sicherlich nicht immer einfach. Ich bedanke mich für ihre unendliche Geduld und ihr Verständnis – meiner Familie widme ich diese Arbeit.

Für meine Familie.
Danke!

Birgit Schulte

Inhalt

1. Einleitung	1
1.1 Ausgangssituation und Herausforderungen	1
1.2 Zielsetzungen und forschungsleitende Fragestellung der Studie	3
1.3 Aufbau der Untersuchung	5
2. Wissenschaftlicher Forschungsstand zu den Kontexten Mittelstand/ Familienunternehmen, Women Entrepreneurship und Entrepreneurship Education	7
2.1 Der Mittelstand in Deutschland	7
2.1.1 Definitionen und Abgrenzungsmerkmale der Begrifflichkeiten Mittelstand, KMU und Familienunternehmen	7
2.1.2 Bedeutung von Familienunternehmen für die Volkswirtschaft	12
2.1.3 Die Unternehmensnachfolge in Familienunternehmen	14
2.1.3.1 Geschichtlicher Rückblick auf den Generationenwechsel	15
2.1.3.2 Definition einer erfolgreichen Unternehmensnachfolge	17
2.1.4 Das Nachfolgeschehen in Deutschland und seine unternehmerischen Herausforderungen	19
2.2 Die Rolle der Frau im unternehmerischen Selbstverständnis	24
2.2.1 Unternehmerinnen in Deutschland im historischen Verlauf	24
2.2.2 Women Entrepreneurship	26
2.2.3 Die Bedeutung von Töchtern als Unternehmensnachfolgerinnen	30
2.3 Entrepreneurship Education und die Begegnung mit der unternehmerischen Unsicherheit	33
2.3.1 Historie der Begriffe Entrepreneur bzw. Entrepreneurin und Entrepreneurship	33
2.3.1.1 Der Entrepreneur/ - die Entrepreneurin	33
2.3.1.2 Erklärungsansätze von Entrepreneurship	36
2.3.1.3 Die Person des Unternehmers/ der Unternehmerin	39
2.3.2 Entrepreneurship Education	45

2.3.2.1 Entwicklung der Entrepreneurship Education in Deutschland.....	47
2.3.2.2 Handlungsfelder einer Entrepreneurship Education.....	50
2.3.2.3 Anforderungen an eine Entrepreneurship Education.....	52
2.3.3 Unternehmerische Entscheidungsproblematik.....	56
2.3.3.1 Entscheidungen unter Risiko 1.....	60
2.3.3.2 Entscheidungen unter Risiko 2.....	60
2.3.3.3 Entscheidungen unter Ungewissheit.....	61
2.3.4 Unternehmerische Entscheidungsfindungen in Familienunternehmen.....	62
2.4 Zwischenfazit der bisherigen Darlegungen.....	64

3. Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung im Zusammenhang mit der unternehmerischen Entscheidungsproblematik anhand der Effectuation-Prinzipien.....

3.1 Einführung in die Geschlechterforschung.....	67
3.1.1 Die Segregationstheorien der Arbeitsteilung.....	69
3.1.2 Bourdieus Gesellschaftstheorie zur Erklärung der sozialen Klassen Habitus und Geschlecht.....	74
3.1.3 Geschlechtergerechte Entrepreneurship Education.....	77
3.2 Die Effectuation-Theorie.....	84
3.2.1 Das Prinzip der Mittelorientierung.....	85
3.2.2 Das Prinzip des leistbaren Verlusts.....	87
3.2.3 Das Prinzip der Vereinbarungen und Partnerschaften.....	88
3.2.4 Das Prinzip der Umstände und Zufälle.....	91
3.2.5 Das Prinzip der Zukunftsgestaltung.....	92
3.3 Verortung von Geschlechtererkenntnissen mit der Effectuation-Theorie.....	95
3.3.1 Verortung der Geschlechterforschung mit dem Prinzip der Mittelorientierung.....	95
3.3.2 Verortung der Geschlechterforschung mit dem Prinzip des leistbaren Verlusts.....	101
3.3.3 Verortung der Geschlechterforschung mit dem Prinzip der Vereinbarungen und Partnerschaften.....	103
3.3.4 Verortung der Geschlechterforschung mit dem Prinzip der Umstände und Zufälle.....	104
3.3.5 Verortung der Geschlechterforschung mit dem Prinzip der Zukunftsgestaltung.....	105
3.3.6 Resümee der Verortung von Geschlechtererkenntnissen mit der Effectuation-Theorie.....	109

4. Zusammenfassung der Theorie zu Hypothesen	111
4.1 Negative Konnotation mit dem Prinzip der Mittellorientierung	112
4.2 Negative Konnotation mit dem Prinzip des leistbaren Verlusts	114
4.3 Negative Konnotation mit dem Prinzip der Vereinbarungen und Partnerschaften	116
4.4 Neutrales Prinzip der Umstände und Zufälle	117
4.5 Negative Konnotation mit dem Prinzip der Zukunftsgestaltung	117
4.6 Kontrollvariablen der empirischen Datenerhebung	119
5. Empirische Untersuchung der Entscheidungsfindung bei Unternehmensnachfolgern und Unternehmensnachfolgerinnen	123
5.1 Methodisches Vorgehen	124
5.1.1 Qualitative Datenerhebung	125
5.1.2 Quantitative Datenerhebung	127
5.2 Durchführung der Datenerhebung	129
5.2.1 Durchführung der Interviews	129
5.2.2 Datenaufbereitung	131
5.3 Datenanalyse	132
5.3.1 Qualitative Auswertung mit Operationalisierung der unabhängigen Variablen	132
5.3.1.1 Entscheidungen unter dem Prinzip der Mittellorientierung	133
5.3.1.2 Entscheidungen unter dem Prinzip des leistbaren Verlusts	133
5.3.1.3 Entscheidungen unter dem Prinzip der Vereinbarungen und Partnerschaften	134
5.3.1.4 Entscheidungen unter dem Prinzip der Zukunftsgestaltung	135
5.3.2 Quantitative statistische Auswertungsmethoden	137
6. Ergebnisse und Diskussion der Datenauswertung	141
6.1 Deskriptive Ergebnisse und Stichprobenbeschreibung	141
6.2 Ergebnisse der Hypothesenprüfung	149
6.2.1 Ergebnisse im Prinzip der Mittellorientierung	153
6.2.2 Ergebnisse im Prinzip des leistbaren Verlusts	158
6.2.3 Ergebnisse im Prinzip der Vereinbarungen und Partnerschaften	161
6.2.4 Ergebnisse im Prinzip der Zukunftsgestaltung	164
6.3 Diskussion der Ergebnisse	170
6.3.1 Interpretation der Ergebnisse der Studie	172

6.3.1.1 Interpretation der Ergebnisse im Prinzip der Mittelorientierung.....	172
6.3.1.2 Interpretation der Ergebnisse im Prinzip des leistbaren Verlusts.....	173
6.3.1.3 Interpretation der Ergebnisse im Prinzip der Vereinbarungen und Partnerschaften.....	174
6.3.1.4 Interpretation der Ergebnisse im Prinzip der Zukunftsgestaltung	175
6.3.2 Erkenntnisse für die Entrepreneurship Education	176
6.3.2.1 Entrepreneurship Education für Unternehmensnachfolger und Unternehmensnachfolgerinnen.....	178
6.3.2.2 Geschlechtergerechte Entrepreneurship Education.....	182
7. Zusammenfassung und Ausblick	195
7.1 Zusammenfassende Erkenntnisse der Untersuchung	195
7.2 Kritische Reflexion und Limitationen der Auswertungen	197
7.3 Ausblick auf künftige Forschung	200
Literaturverzeichnis	203
Anhang	233
Anhang 1: Fallsammlung - Forschungsinstrument	233
Anhang 2: Fragebogen	239
Anhang 3: Forschungsaufruf.....	241
Anhang 4: Beschreibung der Kategorien	242
Anhang 5: Kodierschema	244

Abkürzungsverzeichnis

AT	Österreich
aV	abhängige Variable
uV	unabhängige Variable
bga	bundesweite gründerinnenagentur
bzw.	beziehungsweise
CH	Schweiz
CSR	Corporate Social Responsibility
D	Deutschland
DeGÖB	Deutsche Gesellschaft für ökonomische Bildung
d. h.	das heißt
DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammer
ebd.	ebenda
engl.	englisch
EPQ	Entrepreneurial Potential Questionnaire
EPW	Effectuation-Punktwert
ESF	Europäischer Sozialfonds
ETP	Entrepreneurship Theory and Practice
et al.	et alii
etc.	et cetera
EU	Europäische Kommission
e. V.	eingetragener Verein
evtl.	eventuell
EXIST	Existenzgründungen aus der Wissenschaft
ff.	folgende Seite(n)
FGF	Förderkreis Gründungs-Forschung
FH	Fachhochschule
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
ggf.	gegebenenfalls
H0	Nullhypothese
H1	Alternativhypothese
H1-0	Nullhypothese im Prinzip der Mittelorientierung
H1-1	Alternativhypothese im Prinzip der Mittelorientierung
H2-0	Nullhypothese im Prinzip des leistbaren Verlusts
H2-1	Alternativhypothese im Prinzip des leistbaren Verlusts
H3-0	Nullhypothese im Prinzip der Vereinbarungen und Partnerschaften

H3-1	Alternativhypothese im Prinzip der Vereinbarungen und Partnerschaften
H4-0	Nullhypothese im Prinzip der Zukunftsgestaltung
H4-1	Alternativhypothese im Prinzip der Zukunftsgestaltung
Hg.	Herausgeber
I	Interview
i. d. R.	in der Regel
IfM	Institut für Mittelstandsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
inkl.	inklusive
JBV	Journal of Business Venturing
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KQ	Kleinste Quadrate
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
M	Mittelwert
MBO	Management-Buy-out
Mio.	Millionen
n	Anzahl
Nr.	Nummer
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OLS	Ordinary-Least-Squares
o. J.	ohne Jahr
o. S.	ohne Seiten
p	Wahrscheinlichkeit
n	Anzahl der Personen aus der Stichprobe
r	Korrelationskoeffizient
S.	Seite
SD	Standardabweichung
SME	Small and Medium-sized Enterprises
sog.	sogenannte
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
u. a.	unter anderem
u. U.	unter Umständen
u. v. m.	und viele[s] mehr
vgl.	vergleiche
www	World Wide Web
W20	Women 20
z. B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Aufbau der Arbeit.....	6
Abbildung 2:	Alternativen der Unternehmensnachfolge in Familienunternehmen.....	15
Abbildung 3:	Prozessphasen einer Unternehmensnachfolge.....	17
Abbildung 4:	Anzahl der zur Übergabe anstehenden Unternehmen in Deutschland im Zeitraum 2018 bis 2022	20
Abbildung 5:	Immer mehr Unternehmen finden keinen Nachfolger oder keine Nachfolgerin	21
Abbildung 6:	Familieninterne und -externe Nachfolge: Art der geplanten Übergabe	22
Abbildung 7:	Entwicklung der familieninternen Nachfolge, Schätzungen von Felden/ Pfannenschwarz sowie IfM 1993–2005	22
Abbildung 8:	Gründerquote fällt ab.....	24
Abbildung 9:	Selbstständigenquote der Frauen und Männer von 2003 bis 2013 in Deutschland.....	25
Abbildung 10:	Veröffentlichte wissenschaftliche Artikel über Women Entrepreneurs (1975–2012).....	27
Abbildung 11:	Die Schlüsselemente von Entrepreneurship	37
Abbildung 12:	Drei Gruppen von Ansätzen zur Definition des Begriffs Entrepreneurship	42
Abbildung 13:	Ein komplexes Prozessmodell von Entrepreneurship	44
Abbildung 14:	Bewertung der gründungsbezogenen Rahmenbedingungen in Deutschland 2015	48
Abbildung 15:	Entwicklung der Anzahl der deutschen Entrepreneurship-Professuren (besetzt) nach Hochschultypen 1998–Februar 2017.....	49
Abbildung 16:	Anzahl der Publikationen in der Entrepreneurship Forschung von D, AT, CH im Zeitverlauf	49
Abbildung 17:	Kompetenzportfolio einer Gestaltungskompetenz zur Realisierung einer Entrepreneurship Erziehung.....	53
Abbildung 18:	Ein Rahmen zur Lehre des „entrepreneurial mindset“	55
Abbildung 19:	Unterteilung der Entscheidungsmodelle	57
Abbildung 20:	Entscheidungssituationen nach Knight (1921).....	58
Abbildung 21:	Gedankenexperiment: Das Geschäft mit den roten Bällen	59
Abbildung 22:	Prognosen der Zukunft	62

Abbildung 23:	Segregationstheorien	70
Abbildung 24:	Bourdieu's Kapitale zur Konstruktion symbolischer Macht	75
Abbildung 25:	Forschungsartikel mit den Stichpunkten Entrepreneurship Education, Hochschulen und gender/ women/ female	79
Abbildung 26:	Ein Modell zur erfolgreichen Steigerung von Selbstwirksamkeit	81
Abbildung 27:	Zielorientierung vs. Mittelorientierung	85
Abbildung 28:	Erwarteter Ertrag vs. leistbarer Verlust	87
Abbildung 29:	Die richtigen Partner und Partnerinnen vs. Vereinbarungen und Partnerschaften eingehen	89
Abbildung 30:	Zukunftssichtweisen vom kausalen Ansatz sowie vom Effectuation-Ansatz	93
Abbildung 31:	Dynamisches Effectuation-Modell	94
Abbildung 32:	Aus Mitteln Zielvorstellungen kreieren	96
Abbildung 33:	Entscheidungsoptionen	107
Abbildung 34:	Empirische Untersuchung	123
Abbildung 35:	Aktuelle Hochpotenzialthemen in der Entrepreneur- shipforschung	125
Abbildung 36:	Boxplot für das Merkmal Alter	144
Abbildung 37:	Boxplot für das Merkmal Gründung	147
Abbildung 38:	Kern-Dichte-Schätzer	151
Abbildung 39:	Ergebnisse der Hypothesenüberprüfung	171
Abbildung 40:	Grundpositionen der Nachfolge im Tetralema	179
Abbildung 41:	Eisbergmodell der beeinflussenden Aspekte bei einer Entscheidungsfindung	183
Abbildung 42:	Zusammenfassende Darstellung einer geschlechter- gerechten Entrepreneurship Education	193

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	KMU-Definition des IfM Bonn seit dem 01.01.2016	8
Tabelle 2:	KMU-Schwellenwerte der EU seit dem 01.01.2005.....	9
Tabelle 3:	Abgrenzung Familienunternehmen vs. Nicht-Familienunternehmen.....	11
Tabelle 4:	Die Entwicklung des Begriffs Entrepreneur bzw. Entrepreneurin.....	34
Tabelle 5:	Entdecken von Geschäftsmöglichkeiten (engl.: opportunity discovery)	40
Tabelle 6:	Verfolgen von Geschäftsmöglichkeiten (engl.: opportunity exploitation).....	40
Tabelle 7:	Unterschiede zwischen kausaler Logik und Effectuation-Logik.....	84
Tabelle 8:	Vergleich von Ziel- und Mittelorientierung.....	86
Tabelle 9:	Vergleich von erwartetem Ertrag und leistbarem Verlust.....	88
Tabelle 10:	Vergleich zwischen den „richtigen“ Partnern und „denen, die etwas beibringen“	90
Tabelle 11:	Vergleich Abgrenzung oder Nutzung von Umständen und Zufällen	92
Tabelle 12:	Beeinflussende Aspekte auf das Prinzip der Mittelorientierung.....	100
Tabelle 13:	Beschreibung der Stichprobe nach soziodemografischen Merkmale.....	142
Tabelle 14:	Beschreibung der Stichprobe nach Rechtsform, Branche, Generation und Unternehmensgröße nach Mitarbeitern	145
Tabelle 15:	Kreuzkorrelationen nach Pearson über die erhobenen Variablen	148
Tabelle 16:	Ausprägungen des Effectuation-Score	150
Tabelle 17:	Ergebnisse der (multiplen) linearen Regressionsanalyse auf den Effectuation-Score	152
Tabelle 18:	Absolute Punktwertzielung nach dem Prinzip der Mittelorientierung.....	154
Tabelle 19:	Relative Punktwertzielung nach dem Prinzip der Mittelorientierung.....	154
Tabelle 20:	Ergebnisse der (multiplen) linearen Regressionsanalyse auf den Effectuation-Punktwert im Prinzip der negativen Mittelorientierung.....	156

Tabelle 21:	Absolute Punktwertzielung nach dem Prinzip des leistbaren Verlusts.....	158
Tabelle 22:	Relative Punktwertzielung nach dem Prinzip des leistbaren Verlusts.....	158
Tabelle 23:	Ergebnisse der (multiplen) linearen Regressionsanalyse auf den Effectuation-Punktwert im Prinzip des leistbaren Verlusts	159
Tabelle 24:	Beurteilung der Zukunftsaussichten der Geschäftsidee	160
Tabelle 25:	Absolute Punktwertzielung nach dem Prinzip der Vereinbarungen und Partnerschaften.....	161
Tabelle 26:	Relative Punktwertzielung nach dem Prinzip der Vereinbarungen und Partnerschaften.....	161
Tabelle 27:	Relative zusammengefasste Punktwertzielung nach dem Prinzip der Vereinbarungen und Partnerschaften über Problem 1, 3 und 4	162
Tabelle 28:	Ergebnisse der (multiplen) linearen Regressionsanalyse auf den Summen-Effectuation-Punktwert im Prinzip der Vereinbarungen und Partnerschaften.....	163
Tabelle 29:	Absolute und relative Punktwertzielung im Prinzip der Zukunftsgestaltung	166
Tabelle 30:	Absolute Punktwertzielung nach dem Prinzip der Zukunftsgestaltung.....	167
Tabelle 31:	Relative Punktwertzielung nach dem Prinzip der Zukunftsgestaltung	167
Tabelle 32:	Ergebnisse der (multiplen) linearen Regressionsanalyse auf den Gestaltungspunktwert im Prinzip der Zukunftsgestaltung.....	168
Tabelle 33:	Anzahl der identifizierten Segmente	169



1. Einleitung

1.1 Ausgangssituation und Herausforderungen

Die Dynamik unternehmerischen Denkens und Handelns sowie die Innovationskraft von Unternehmern und Unternehmerinnen prägen entscheidend den zukünftigen Erfolg nationaler Ökonomien sowie deren Wettbewerbsfähigkeit (vgl. OECD Publishing 2015; vgl. Mittelstädt/ Wiepcke, S. 87; vgl. Raab/ Neuner 2008, S. 305; vgl. Terjesen 2016, S. 1). Das Feld Entrepreneurship hat vor diesem Hintergrund in den letzten Jahrzehnten bei vielen nationalen Regierungen sowie internationalen Organisationen wie z. B. der UNESCO, der OECD sowie der Europäischen Kommission zunehmend an Bedeutung gewonnen (vgl. Byrne/ Fayolle 2014, S. 261; vgl. Kuratko 2005, S. 577). Auch die exponentiell wachsenden Zahlen an Publikationen auf diesem Fachgebiet dokumentieren, dass Entrepreneurship mittlerweile als eigenständiges Fach fest etabliert ist (vgl. Saßmannshausen 2012, S. 531). Dabei haben die interdisziplinären Zugänge auf dieses Forschungsfeld im Laufe der Zeit immer wieder elementare Richtungsänderungen eingeleitet, sodass Shane und Venkataraman (2008) deklarieren: „*Entrepreneurship has become a broad label under which a hodgepodge of research is housed*“ (Shane/ Venkataraman 2008, S. 171).

Der Bedeutungszuwachs in der Entrepreneurshipforschung spiegelt sich ebenso in der Entrepreneurship Education wider: Während im angloamerikanischen Raum der unternehmerischen Ausbildung schon sehr früh mit entsprechenden Lehrstühlen begegnet wurde, hat sich diese Entwicklung in Deutschland erst in den letzten Jahren etabliert (vgl. Grüner 2008, S. 190; vgl. Schulte 2006, S. 2). Entrepreneurship kann mit „Unternehmertum/ Unternehmerintum“ bzw. oder aber „Unternehmergeist/ Unternehmerinnengeist“ übersetzt werden. Unter Entrepreneurship Education wird demzufolge im engeren Sinn die Entwicklung von unternehmerischen Persönlichkeiten verstanden, die für einen erfolgreichen Unternehmungsgründungsprozess sowie die darauffolgende Unternehmensführung befähigt werden. Im weiteren Sinne zählen hierzu alle Bildungsmaßnahmen, die zur Weckung dieser unternehmerischen Einstellungen und Fertigkeiten aufrufen (vgl. Mittelstädt/ Wiepcke, S. 89; vgl. Schmette 2007, S. 67; vgl. Olos 2010, S. 100; vgl. Bundesministerium für Bildung 2018). Aber auch in anderen Kontexten gewinnt die Entrepreneurship Education zunehmende Relevanz. So nahm die Europäische Kommission unter anderen die unternehmerische Kompetenz in ihren Katalog der Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen auf (vgl. Euro-

päische Kommission 2007, S. 11). Der sich immer schneller vollziehende gesellschaftliche und ökonomische Wandel verursacht eine Dynamisierung am Arbeitsmarkt und verlangt nicht nur von Unternehmern und Unternehmerinnen, sondern auch von ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Fähigkeit unternehmerischer Denk- und Handlungsweisen.

Die Entrepreneurship Education geht von der Grundannahme aus, dass die Handlungskompetenzen eines zukünftigen Unternehmers bzw. einer zukünftigen Unternehmerin im Rahmen einer akademischen Ausbildung lehr- und erlernbar sind (vgl. Schmette 2007, S. 68). Dabei wird der Entrepreneurship Education oftmals der Vorwurf gemacht, dass die verfolgten Ziele weniger auf unternehmerisches Handeln als vielmehr auf Managementfunktionen gerichtet sind (vgl. Schulte 2006, S. 1). Da in Deutschland Selbstständigkeit eine geringere Rolle spielt und negativer wahrgenommen wird als in anderen Ländern (vgl. Schulte 2006, S. 4), wurde diesem Tatbestand Rechnung getragen, indem zahlreiche Existenzgründungsprogramme ins Leben gerufen wurden (z. B. EXIST, bga, start2grow, u. v. m.), um nicht zuletzt eine Kultur der Selbstständigkeit zu entwickeln. Nur wenigen Unternehmensgründungen gelingt es jedoch, einen wirklich bedeutenden Beitrag zu volkswirtschaftlichem Wachstum sowie zur Schaffung von Arbeitsplätzen zu generieren (vgl. Kraus/ Gundolf 2008, S. 16). Es sind in Deutschland die familiengeführten Betriebe, die 95 Prozent aller Unternehmen ausmachen und die als tragende Säule der bundesdeutschen Wirtschaft dargestellt werden (vgl. Haunschild/ Wolter 2010). Vor diesem Hintergrund tritt im deutschsprachigen Raum das „family business entrepreneurship“ in den Fokus der Betrachtung, bei dem Unternehmerfamilien bzw. Unternehmerinnenfamilien über mehrere Generationen hinweg erfolgreich unternehmerisch handeln (vgl. Grichnik et al. 2010, S. 3). Allerdings zeigt ein Forschungsprojekt aus dem Jahr 2013 über die Zukunftsfähigkeit deutscher Familienunternehmen, dass die unternehmerische Ausrichtung in Familienunternehmen von Jahr zu Jahr sinkt und dass sie ihr proaktives Handeln und ihre Risikobereitschaft im Laufe der Zeit verlieren (vgl. Wulf et al. 2013, S. 7). Eine starke unternehmerische Ausrichtung sowie ein hoher Grad der Professionalisierung hingegen wirken sich positiv auf den Erfolg und auf die Zukunftsfähigkeit von Familienunternehmen aus (vgl. Wulf et al. 2013, S. 12). Umso mehr gilt es als Herausforderung, durch eine Entrepreneurship Education unternehmerisches Denken und Handeln in diese bereits etablierten Organisationen hineinzu- und zu verfestigen.

Allerdings wird es in einer zunehmend globalisierten, vernetzten und komplexen Welt schwieriger, fundierte unternehmerische Entscheidungen zu treffen. Es gilt Entrepreneurship-Studierende zu befähigen, in einer Situation der unvollkommenen Information und Ungewissheit in einer immer internationaler werdenden Wettbewerbsarena nicht nur auf solche Situationen zu reagieren, sondern diese mitgestalten zu können (vgl. Grüner 2008, S. 195–196). Ambiguitätstoleranz, d. h. der Umgang mit Ungewissheit, ist eine wesentliche Eigenschaft von Entrepreneuren und Entrepreneurinnen, die ständig Entscheidungen in einer nicht

vorhersagbaren, ungewissen und mit nicht eindeutigen Informationen gespickten unternehmerischen Umwelt treffen müssen (vgl. Mittelstädt/ Wiepcke 2015). Aktuelle Forschungen aus dem angloamerikanischen Raum rücken den ausdrücklichen unternehmerischen Umgang mit Ungewissheit in den Vordergrund, woraus spezielle unternehmerische Denkmuster und unternehmerisches Verhalten resultieren (vgl. Grichnik et al. 2010, S. 205). Diese sog. Effectuation-Theorie der Kognitionswissenschaftlerin Saras Sarasvathy (USA) ist eine aktionsorientierte Logik, die das Denken von erfahrenen Unternehmern und Unternehmerinnen bestimmt. Neben dieser Erhöhung der Ambiguitätstoleranz innerhalb einer Entrepreneurship Education besteht eine weitere Herausforderung darin, Frauen stärker auf dem Weg in die Selbstständigkeit bzw. zur Unternehmensführung zu begleiten. So war genau dieses Thema auf der Tagesordnung des G7-Gipfeltreffens 2015 vorzufinden (vgl. Süddeutsche Zeitung 2015, S. 18).

In Deutschland wird jedes dritte Unternehmen bereits von einer Frau geführt, und die Zahl der Existenzgründungen von Frauen sind mit 43 Prozent auf einem Rekordniveau (vgl. Metzger 2016, S. 4). Dies verdeutlicht, dass die Selbstständigkeit von Frauen auf Wachstumskurs steht. Allerdings zeigt sich bei der Unternehmensnachfolge ein ganz anderes Bild: Nur etwa jedes zehnte Unternehmen wird von einer Tochter übernommen und insgesamt sind deutschlandweit nur 13 Prozent Frauen in Unternehmensnachfolgeaktivitäten involviert (vgl. Freund 2002, S. 50). Da sich nur wenige Veröffentlichungen mit diesem Spezialgebiet befassen, ist es sehr schwer, repräsentative Nachfolgerinnenquoten für Deutschland zu nennen (vgl. Röhl/ Schmidt 2010, S. 11). Da immer mehr Unternehmen keinen Nachfolger bzw. keine Nachfolgerin finden (vgl. Evers 2017, S. 7), bietet es sich als große Chance an, den sogenannten Übernahmestau bei Unternehmensnachfolgen durch eine Erhöhung des Anteils an Nachfolgerinnen zu entschärfen (vgl. bga 2015b, S. 5).

1.2 Zielsetzungen und forschungsleitende Fragestellung der Studie

Es bleibt festzustellen, dass im Unternehmensnachfolgeschehen das Nachfolgepotenzial von Frauen nicht voll ausgeschöpft ist (vgl. Dostmann/ Vollmar 2014, S. 10; vgl. Ebberts/ Krämer-Gerdes 2007, S. 106). Entrepreneurship Education muss hier eingreifen, denn dies ist keine Frage von Chancengleichheit oder Political Correctness: In Zeiten globalen Wettbewerbs ist es vielmehr wirtschaftlich zwingend notwendig, unternehmerisch tätige Personen aus dem Angebot beider Geschlechter zu rekrutieren (Schneider 2010, S. 7). Allerdings stellt Ahl (2002) im Kontext eines Überblicks über Entrepreneurship-Forschungsartikel fest, dass Entrepreneurship keine geschlechterneutrale Fachdisziplin ist (vgl. Ahl 2002, S. 12). Sie beschreibt durch Wortpaare, dass Entrepreneurship sehr maskulin dargestellt wird und somit der Dichotomie folgt, in welcher in der aktuellen Gegenwarts-kultur Mann und Frau oftmals mit typischen Charaktereigenschaften dargestellt werden (vgl. Ahl 2002, S. 46–55; vgl. Ahl 2006).

Auch in Deutschland wurde durch eine Studie zu Unternehmerinnenbild und Unternehmerinnenidentität von Welter und Achtenhagen (2006) deutlich, dass Unternehmerinnen nach wie vor eine Abweichung zur vorgegebenen gesellschaftlichen Norm darstellen. Sie gelten als Ausnahme und werden als etwas Besonderes wahrgenommen (vgl. Welter/ Achtenhagen 2006, S. 86). Dies hat zur Folge, dass es für Frauen schwierig ist, sich mit dem nach wie vor männlich geprägten Unternehmerbild zu identifizieren (vgl. Bührmann et al. 2006). Daher sollte eine Entrepreneurship Education die geschlechtsspezifischen Besonderheiten bei einer Unternehmensgründung bzw. Unternehmensnachfolge durch Frauen in der Lehre aufgreifen und Gender als didaktischem Prinzip Raum geben (vgl. Ebbers/ Krämer-Gerdes 2007, S. 108).

Allerdings steht im wissenschaftlichen Diskurs die theoretische Forschung zu „Women Entrepreneurship“, welche die immer noch zu beobachtenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen im unternehmerischen Handeln erklären möchte, noch am Anfang (vgl. Marlow 2014, S. 108; vgl. Brush et al. 2014, S. 37; vgl. Moog/ Soost 2013, S. 77; vgl. Schlömer-Laufen/ Kay 2013, S. 24). Zwar ist gerade in den letzten Jahren die Literatur zu Unternehmerintentionen erheblich gewachsen, allerdings fehlt es nach wie vor an wissenschaftlicher Forschungsarbeit (vgl. Jennings/ Brush 2013, S. 679).

Diese Forschungslücke greift die vorliegende Arbeit auf, indem sie sich diesem Ungleichgewicht im Fachgebiet Entrepreneurship widmet. Dabei wird zunächst theoretisch herausgestellt, dass Unternehmertum stark männlich geprägt ist und dass es Unterschiede zwischen Unternehmern und Unternehmerinnen gibt. Eine Lösungsmöglichkeit, diesem Geschlechterungleichgewicht zu begegnen (vgl. Wiepcke 2012b), liegt erstens im Erkennen dieser immensen Diskrepanz (Konstruktion), zweitens im Ergründen dieser Unterschiede (Rekonstruktion) und drittens in Bemühungen, dieses Ungleichgewicht aufzulösen (Dekonstruktion). Die zentrale Forschungsfrage vor diesem Hintergrund lautet:

Gibt es einen Unterschied im Entscheidungsverhalten nach der Effectuation-Theorie zwischen erfolgreichen Unternehmensnachfolgern und Unternehmensnachfolgerinnen und welche Implikationen ergeben sich hieraus für die Entrepreneurship Education?

Die Dekonstruktion des Geschlechterungleichgewichts erfolgt durch Gestaltungsempfehlungen einer geschlechtergerechten Entrepreneurship Education. Diese kann somit nicht nur helfen, den bedeutsamen Übergang der vielen kleinen und mittleren Unternehmen auf die nächste Generation zu sichern, sondern auch mithilfe der Effectuation-Theorie die vielen Unternehmensnachfolger und Unternehmensnachfolgerinnen dazu zu befähigen, den Herausforderungen der unternehmerischen Unsicherheiten mit innovativer Gestaltungskompetenz zu begegnen.

1.3 Aufbau der Untersuchung

Das zentrale Forschungsziel dieser Arbeit besteht darin, Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Entrepreneurship Education aufzuzeigen, indem zuvor untersucht wird, ob und welche Unterschiede im unternehmerischen Entscheidungsverhalten zwischen Unternehmern und Unternehmerinnen vorhanden sind. Diesem Ziel wird sich durch folgende Vorgehensweise angenähert: Nach der Einführung im ersten Kapitel wird im zweiten Kapitel der wissenschaftliche Forschungsstand in zentralen Kontexten der vorliegenden Arbeit dargelegt. In Abschnitt 2.1 wird zunächst ein Überblick über den deutschen Mittelstand mit entsprechenden Begriffsabgrenzungen wie Familienunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen gegeben. Neben der volkswirtschaftlichen Bedeutung wird anschließend ein besonderes Augenmerk auf die Unternehmensnachfolgen sowie die unternehmerischen Herausforderungen gelenkt, die ein solcher Generationenwechsel hervorbringt.

Abschnitt 2.2 untersucht die Rolle der Frau im unternehmerischen Selbstverständnis. Nach einem geschichtlichen Rückblick auf die Entwicklung unternehmerischer Tätigkeiten von Frauen wird ein Überblick über aktuelle Forschungsarbeiten auf dem derzeit erstarkenden Forschungsgebiet „Women Entrepreneurship“ gegeben. Zur Überleitung auf die derzeitige Generationennachfolge in Deutschland wird der Fokus anschließend auf die weibliche Unternehmensnachfolge gelenkt.

In Abschnitt 2.3 wird zur Entrepreneurship Education mit besonderem Fokus auf den Umgang mit der unternehmerischen Entscheidungsproblematik übergeleitet. Nach Darlegungen verschiedener Handlungsfelder werden die Anforderungen an eine Entrepreneurship Education analysiert. Die Erkenntnisse aus dem wissenschaftlichen Forschungsstand offenbaren die Forschungslücke, die im dritten Kapitel theoretisch untersucht wird. Nach einer Einführung in die Geschlechterforschung und in die Effectuation-Theorie werden Erkenntnisse aus diesen beiden Themenfeldern zusammengetragen. Abschnitt 4 fasst die Theorie aus dem vorangegangenen Kapitel in Hypothesen zusammen. Im fünften Kapitel wird das methodische Vorgehen der empirischen Datenerhebung erläutert. Nachdem die Durchführung beschrieben wird, erfolgt die Beschreibung der Datenaufbereitung mit anschließender Erklärung der statistischen Datenanalyse. In Kapitel 6 werden die Ergebnisse der Datenerhebung dargestellt: Zunächst erfolgt eine deskriptive Beschreibung der Ergebnisse. Im Anschluss daran werden die inferenzstatistischen Überprüfungen der Hypothesen dargestellt. Basierend auf diesen Ausführungen werden die Forschungsergebnisse interpretiert und deren Implikationen für die Entrepreneurship Education präsentiert und diskutiert. Kapitel 7 bildet den Abschluss dieser Arbeit. Es umfasst neben zusammenfassenden Erkenntnissen der Untersuchung eine kritische Reflexion und Limitationen der Auswertungen und geht zudem auf den sich daraus ergebenden weiteren Forschungsbedarf ein. Die folgende erste Abbildung visualisiert den Aufbau der Arbeit.

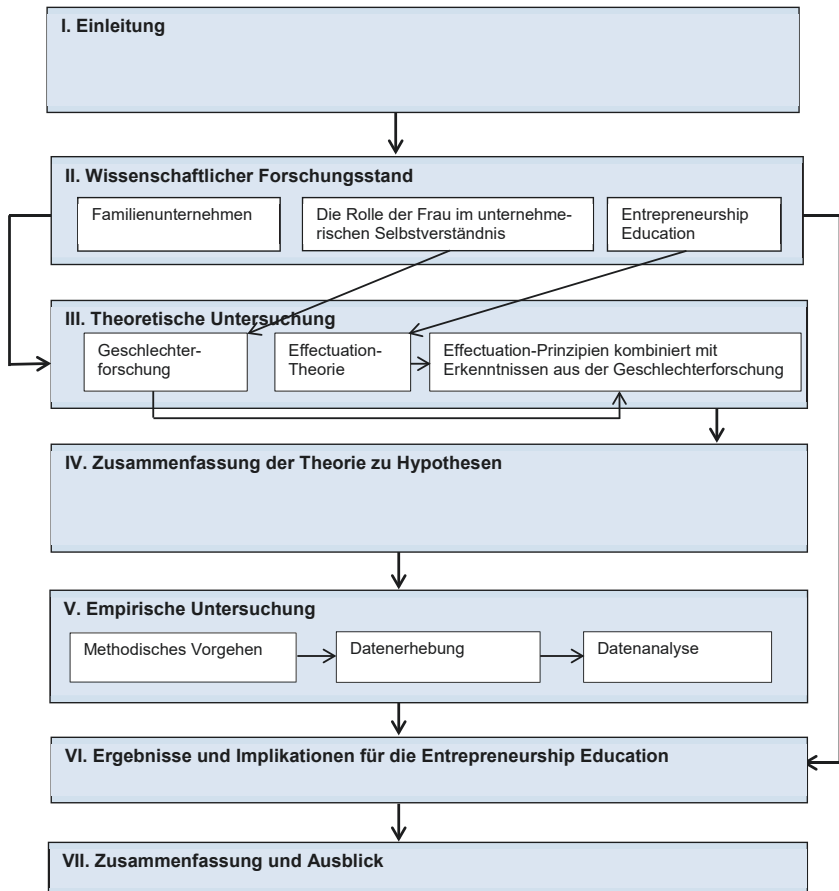


Abbildung 1: Aufbau der Arbeit
Eigene Darstellung.



2. Wissenschaftlicher Forschungsstand zu den Kontexten Mittelstand / Familienunternehmen, Women Entrepreneurship und Entrepreneurship Education

In diesem Kapitel werden die theoretischen Grundlagen für diese Arbeit gelegt. Zunächst werden grundsätzliche Begriffsbestimmungen in den Kontexten Mittelstand in Deutschland, Familienunternehmen und Unternehmensnachfolge dargestellt und jeweils untersuchungsspezifisch definiert und abgegrenzt. Nach einem geschichtlichen Rückblick auf die Unternehmensnachfolge wird die derzeitige Generationennachfolge thematisiert. Es wird aufgezeigt, dass nach wie vor Ungleichgewichte in der Verteilung von Unternehmern und Unternehmerinnen zu erkennen sind. Anschließend wird die Rolle der Frau im unternehmerischen Selbstverständnis historisch hinterfragt und untersucht. Es erfolgt ein Einblick in den aktuellen Forschungsstand um „Women Entrepreneurship“, bevor auf die Bedeutung von Töchtern in der Nachfolge übergeleitet wird. Danach widmet sich die Arbeit der Entrepreneurship Education mit besonderem Augenmerk auf der unternehmerischen Entscheidungsproblematik und wie diese derzeit in Familienunternehmen gehandhabt wird.

2.1 Der Mittelstand in Deutschland

2.1.1 Definitionen und Abgrenzungsmerkmale der Begrifflichkeiten Mittelstand, KMU und Familienunternehmen

„Das Ausland beneidet Deutschland um seinen starken, arbeitsplatzschaffenden Mittelstand“ (Welter 2015, S. 16). Der Mittelstandsbegriff ist ein Spezifikum des deutschsprachigen Raums. In anderen europäischen Ländern und in den USA wird ausschließlich von „Small and Medium-sized Enterprises“ (SME) – also kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – gesprochen (vgl. Struthmann 2013, S. 44). Allerdings ist die hohe wirtschaftliche Bedeutung des deutschen Mittelstands ein Phänomen, das auf internationaler Ebene einzigartig ist, sodass sich die Bezeichnung „German Mittelstand“ sogar im englischen Sprachgebrauch durchgesetzt hat (vgl. Welter et al. 2015, S. 1). Aber was bedeutet Mittelstand überhaupt? In der wissenschaftlichen Literatur gibt es keine einheitliche Definition des Mittelstandsbegriffs. Es finden sich viele Synonyme, die häufig gleichbedeutend verwendet werden. So ergeben sich für viele Begriffsbestimmungen qualitative und quantita-